

Gemeinsame Qualifizierungsstrategie "Lebenslanges Lernen"

Inhaltsverzeichnis

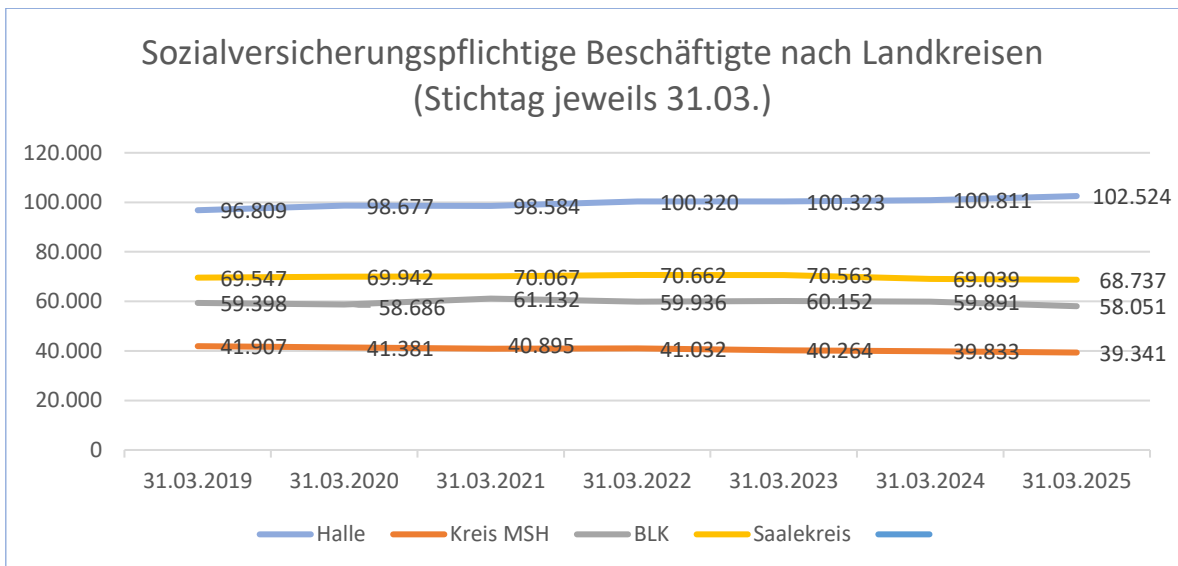
1.	Intention	1
2.	Regionaler Arbeitsmarkt und Qualifizierungspotential.....	1
3.	Perspektivischer Arbeitskräftebedarf des regionalen Arbeitsmarktes	4
4.	Bedarfstragende Wirtschaftsbereiche.....	4
5.	Qualifizierungsformen und innovative Weiterbildungsansätze	5
6.	Schwerpunktsetzungen.....	5
7.	Investitionsplanung	6
8.	Kommunikation und Austausch zur Qualifizierungsstrategie	6
9.	Nachhaltung zur inhaltlichen Anpassung und Weiterentwicklung	7
10.	Quellen.....	7
	Anlage des Jobcenters Halle (Saale)	

1. Intention

Die gemeinsame Qualifizierungsstrategie "Lebenslanges Lernen" im Agenturbezirk der Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Süd mit den Jobcentern Halle, Jobcenter Mansfeld Südharz und den zKT Burgenlandkreis und Saalekreis stellt eine Bildungszielplanung der Zukunft dar und betrachtet künftige Bildungsbedarfe der Wirtschaft, die sich aufgrund von Transformation und Strukturwandel ständig weiterentwickeln, berücksichtigt innovative Lernformen und neue Technologien, ohne dabei die aktuelle Entwicklung des Kundenpotentials aus dem Blick zu verlieren. Des Weiteren zeigt die Qualifizierungsstrategie "Lebenslanges Lernen" auf, in welchen Branchen, Bildungsinhalten, Bildungsformaten etc. Bildungsbedarfe für arbeitslose und beschäftigte Arbeitnehmer/innen erwartet werden. Sie ist regional ausgerichtet und wird bei veränderten Rahmenbedingungen flexibel angepasst.

2. Regionaler Arbeitsmarkt und Qualifizierungspotential

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Bezirk der Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Süd nahm gegenüber dem Vorjahresquartal um 0,3% ab. Nach Branchen gab es absolut betrachtet die stärkste Zunahme bei Heimen und Sozialwesen (+794 oder +3,2%); am ungünstigsten war dagegen die Entwicklung im Verarbeitenden Gewerbe (-2.166 oder -5,6%). Nach einer mehrjährigen konjunkturellen Schwächeperiode mit schlechten Abgangschancen in Beschäftigung und der deswegen gestiegenen Arbeitslosigkeit, wird für das kommende Jahr der Einstieg in die wirtschaftliche Erholung erwartet. Dabei wird eine Doppelstrategie verfolgt. Mit schnell wirkender aktiver Arbeitsförderung sollen die üblichen Verzögerungseffekte zwischen wirtschaftlichem Umschwung und Wirkung am Arbeitsmarkt verkürzt werden. Gleichzeitig sollen Unternehmen weiterhin bei der Fachkräftesicherung und den Transformationsprozessen unterstützt werden. In Qualifizierung und Weiterbildung der Menschen wird auch im Jahr 2026 investiert, um Brücken in den Arbeitsmarkt und in die Zukunft zu bauen.



Die Nachfrage insbesondere nach Fachkräften wird sich auch in unserem Agenturbezirk fortsetzen. Einerseits werden sich die unsicheren Entwicklungen der Zukunft – Kriegsfolgen, Liefer- und Produktionsengpässe, Verfügbarkeit und Kosten von Energie, allgemeine Preisentwicklungen und Folgen des Klimawandels – zukünftig auf dem Arbeitsmarkt auswirken und Aktivitäten beeinflussen. Andererseits wird die Nachfrage nach Personalressourcen aufgrund der demografischen Veränderungen anhalten.

Nach mehreren rezessiven Jahren erwarten die Forschenden für 2026 ein Jahreswachstum des realen Bruttoinlandsprodukts zwischen 1,1 % und 1,7 %. Die Fiskalpakete führen somit zu einer wirtschaftlichen Belebung. Im Jahresverlauf 2026 werden erstmals wieder Rückgänge bei Zahl der Arbeitslosen erwartet. Die Verknappung am Arbeitsmarkt zieht an, das Ausscheiden der Babyboomer kann nicht mehr kompensiert werden. Oberste Priorität sollte daher dem Abbau der Arbeitslosigkeit und der Fachkräftesicherung zukommen.

In beiden Rechtskreisen ist der Anteil unserer Kundinnen und Kunden mit geringer Qualifikation relativ hoch. Unser Ziel ist weiterhin, nachhaltige Beschäftigung durch Qualifizierung zu erreichen und damit auch den Strukturwandel am Arbeitsmarkt zu begleiten. Für das Jahr 2026 wird ein Anstieg des Kundenpotenzials von 2,3% prognostiziert. Das verfügbare Kundenpotential für Arbeitsmarktdienstleistungen, darunter auch für berufliche Weiterbildung, liegt quantitativ auf hohem Niveau.

Im Agenturbezirk Sachsen-Anhalt Süd richten sich ca. 2/3 unserer Stellenangebote an Fachkräfte, allerdings sind ca. 2/3 unserer Kundinnen und Kunden eher im Helferbereich vermittelbar. Der Anteil hat sich in den letzten Jahren verstetigt, wohingegen die Anteile an Kundinnen und Kunden im Fachkraftbereich sichtbar fallen.

Einen erheblichen Teil am Kundenpotenzial macht der Anteil an Geringqualifizierten mit insgesamt ca. 48% aus. Damit ist diese Personengruppe zum Vorjahr gestiegen. Trotz des hohen Anteils Ungelernter und zahlreicher Wiederungelernter wird es zunehmend schwieriger, Potential für berufliche Weiterbildung, insbesondere für abschlussorientierte Weiterbildungen, zu gewinnen. Wir stellen im SGBIII als auch im SGBII bei vielen Bewerberinnen und Bewerbern eine abnehmende Bildungsfähigkeit und Bildungsmotivation fest. Auch nach längeren Förderketten ist eine anspruchsvolle Qualifizierung oft nicht möglich. Überzeugungsarbeit der Vermittlungsfachkräfte und entsprechende Eignungsklä rung des ärztlichen und berufspsychologischen Dienstes tragen zur Umsetzung von Qualifizierungsanteilen bei, um Hemmnisse für eine Teilnahme abzubauen. Auch die enge Zusammenarbeit mit den Bildungsdienstleistern der Region ist dabei unabdingbar.

Der Anteil an älteren Kundinnen und Kunden ist dagegen gesunken und bildet sich insgesamt mit ca. 25% ab; darüber hinaus steigt der Kundenkreis mit gesundheitlichen Einschränkungen weiter. Die Unterstützung durch Qualifizierung gelingt dadurch immer weniger.

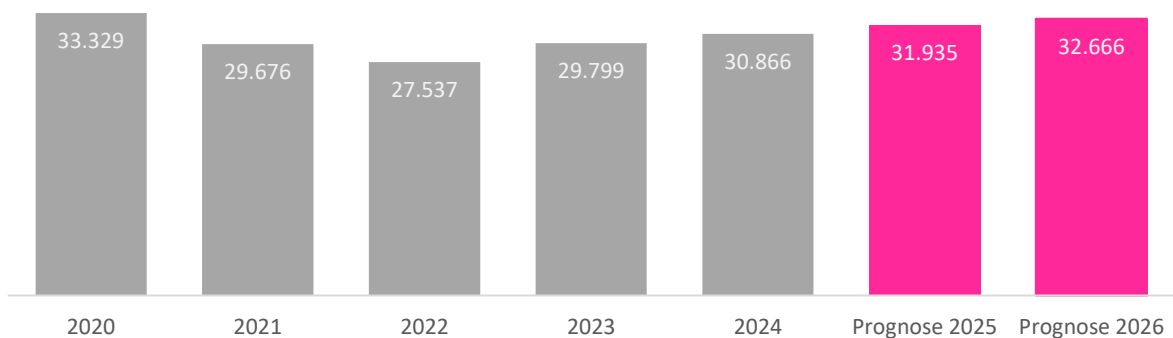
Auch im Kundenpotential* der Migrantinnen und Migranten mit einem Anteil von ca. 16% im Rechtskreis SGB III (Arbeitslose), ca. 15% im JC MSH, ca. 34% im JC Halle, ca. 26% im JC BLK sowie 24% im JC SK sind nur begrenzte Möglichkeiten für FbW vorhanden. Der überwiegende Teil

dieses Personenkreises möchte weiterhin eine Helfertätigkeit aufnehmen und absolviert keine Ausbildung oder qualifizierte Weiterbildung auf Grund von Sprachbarrieren und das Fehlen einer grundständigen schulischen Bildung.

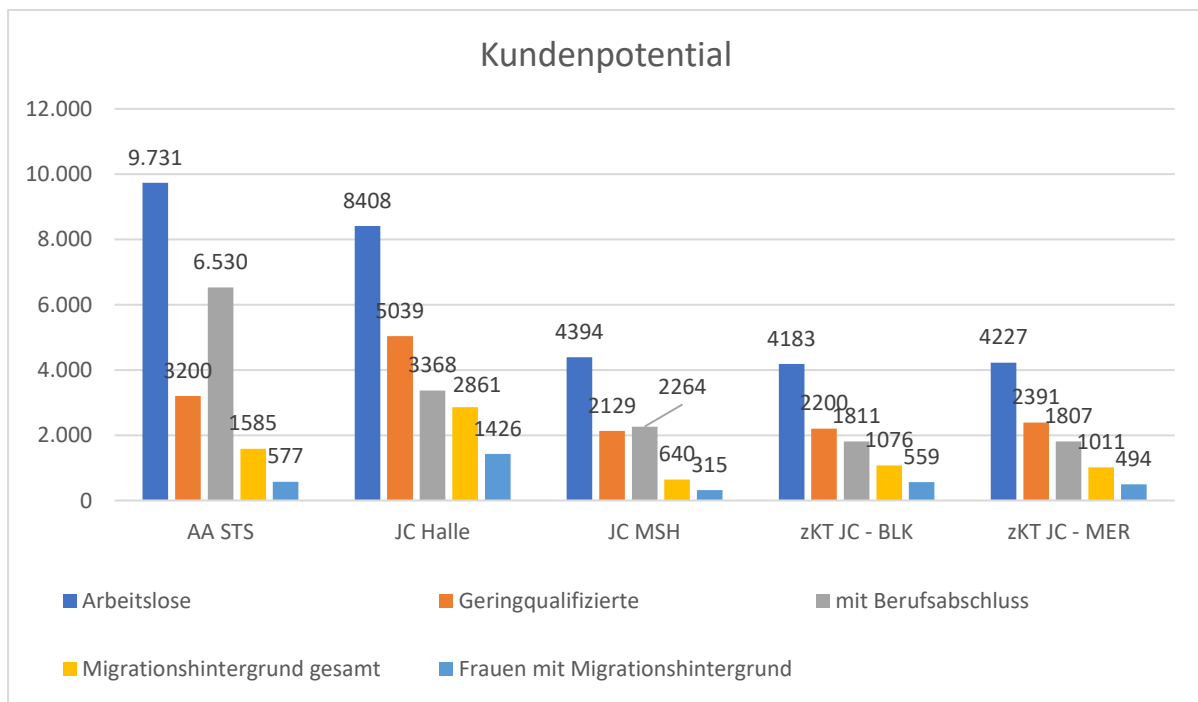
Bildungsdienstleister in der Region planen inzwischen ihren Beitrag mit Angeboten zur Qualifizierung von Grundkompetenzen für diesen Personenkreis.

Die hohe Nachfrage nach an- und ungelerten Kräften hat die Löhne in den letzten Jahren steigen lassen, durch die sukzessive Erhöhung des Mindestlohns verstärkt sich dieser Trend. Dies erschwert ebenfalls die Gewinnung von An- und Ungelernten für eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Ein Blick auf die Integrationschancen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gem. § 7 SGB II zeigt, dass nur ein sehr geringer Anteil der Kundinnen und Kunden in den Jobcentern kurzfristig in eine Ausbildung oder in Erwerbstätigkeit vermittelt werden kann. Der überwiegende Anteil ist dagegen als marktfrem einzustufen und nur mittel- bis langfristig in den Arbeitsmarkt integrierbar. Das Verhältnis zeigt sich über viele Jahre nahezu konstant.

Entwicklung Kundenpotenzial - Sachsen-Anhalt Süd



Kundenpotential



3. Perspektivischer Arbeitskräftebedarf des regionalen Arbeitsmarktes

Im Bereich der Agentur Sachsen-Anhalt Süd existieren rd. 4.300 Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten. Rund 31.000 arbeitslose Kundinnen und Kunden sind im Bestand beider Rechtskreise zu verzeichnen.

Der Agenturbezirk ist von einer großen Heterogenität gekennzeichnet. Die Wirtschaftsstruktur ist überwiegend durch klein- und mittelständische Unternehmen geprägt.

Insbesondere der **Saalekreis** zeichnet sich durch industrielle Strukturen aus. Hier befinden sich auch die größten Arbeitgeber; es dominieren die Chemie- und Energiebranche und die Logistik.

Der **Burgenlandkreis** ist vom Logistikbereich und der Lebensmittelindustrie, aber auch vom Dienstleistungssektor sowie verarbeitenden Gewerbe geprägt.

Der Landkreis **Mansfeld-Südharz** ist eine ländliche Region mit vielen krisenresistenten Klein- und Kleinstunternehmen.

In der Stadt **Halle** dominiert mit ca. 20 % der sozialversicherten Beschäftigten der Gesundheits- und Sozialbereich.

Der Osten des Agenturbezirks profitiert von den dort verlaufenden großen Verkehrsachsen und der Nähe zum Flughafen Halle-Leipzig. Hier erfolgten in den letzten Jahren zahlreiche Ansiedlungen, oftmals aus der Logistikbranche. Der Fachkräftemangel führt hier zu steigenden Löhnen, hoher Fluktuation und Abwanderung aus anderen Branchen.

4. Bedarfstragende Wirtschaftsbereiche

Für alle unter den vorgenannten Branchen gibt es langfristigen Qualifizierungsbedarf. Durch den Erwerb und die Erweiterung beruflicher Kompetenzen wird die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert. Für verschiedene Tätigkeiten im verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk, für den Büro- und kaufmännischen Bereich gibt es bereits seit längerer Zeit umfangreiche Qualifizierungsbedarfe. In allen drei Regionen besteht insbesondere ein ausgeprägter Bedarf in nahezu allen Handwerksberufen, insbesondere aber im Elektrohandwerk, Heizungs-, Klima- und Sanitärhandwerk. Gute Erfolgsaussichten nach Qualifizierungen bestehen aber auch in den klassischen Bauberufen und in den Branchen Verkehr, Logistik und Pflege.

Diese Bedarfe werden zusätzlich regional untersetzt, dabei zeichnet sich ein differenziertes Bild. (Hinweis: folgende Aufzählung stellt keine Rangfolge dar)

Ergänzende Bedarfe in Halle/ Saalekreis:

- Verkehr und Logistik inklusive Führer/innen von Fahrzeugen und Transportgeräten (Berufskraftfahrer, Staplerschein und Grundausbildung Logistik für Anlernkräfte)
- Medizinische Fachangestellte
- Pflegeberufe
- Lymphdrainage
- Schweißer (Teilausbildung)
- Kettensägen Schein
- Baumaschinenführerschein
- 400 Volt Schein – kleiner Elektroschein
- kfm. Bereich (Anpassungsqualifizierungen)

Ergänzende Bedarfe im Burgenlandkreis:

- Energietechnik
- Lebensmittel- und Genussmittelherstellung
- Verarbeitendes Gewerbe
- Maschinen- und Fahrzeugtechnik
- Verkehr und Logistik inklusive Führer/innen von Fahrzeugen und Transportgeräten
- Pflegeberufe
- Kaufmännische Weiterbildungen
- Medizinische Fachangestellte
- §34a GewO im Wachschutz und Sicherheitsfachkräfte (Bahnsicherheit)

Ergänzende Bedarfe im Landkreis Mansfeld-Südharz:

- Berufe im Bereich Verkehr und Logistik inklusive Führer/innen von Fahrzeugen und Transportgeräten
- Medizinische Fachangestellte
- Pflegeberufe
- Berufe im Bürobereich wie Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung
- §34a GewO im Wachschatz und Sicherheitsfachkräfte

5. Qualifizierungsformen und innovative Weiterbildungsansätze

Die vorbenannten Bedarfe werden grundsätzlich durch Bildungsdienstleister gedeckt, wobei das Angebot am städtischen Bereich umfangreicher ist als im ländlichen Raum.

Für alle Standorte gilt, dass Online- oder Hybrid-Maßnahmen vielfach die Regel sind, wohingegen Präsenz-Maßnahmen wegen zu kleiner Gruppengrößen oft nicht beginnen können. Online-Maßnahmen sind jedoch nicht für alle Kundinnen und Kunden und nicht für alle praktischen Maßnahmeinhalte geeignet. Die Affinität zu Onlineangeboten ist darüber hinaus sehr unterschiedlich entwickelt; virtuelle Klassenzimmer müssen sich als Qualifizierungsform weiter durchsetzen.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, sind neben Vollzeitmaßnahmen auch weitere Teilzeitangebote, modulare Formate, berufsbegleitende Maßnahmen und eine flexible Zeiteinteilung hilfreich.

Außerdem ist die Entwicklung und Zertifizierung spezieller, auf die Bedürfnisse einzelner Arbeitgeber zugeschnittener Maßnahmeangebote ausbaufähig, um insbesondere den Ausbau der Beschäftigtenqualifizierung voranzubringen.

Um die entsprechenden Bedarfe in den Regionen untersetzen zu können, werden sowohl Maßnahmen mit beruflichem Abschluss (Umschulungen, betriebliche Einzelumschulungen, Teilqualifikationen) als auch Maßnahmen zur Vorbereitung auf Externenprüfungen (nach BBiG/HwO/Schulgesetzen Bund/Länder) genutzt. Ein weiterer Schwerpunkt zur Umsetzung der Bildungseintritte bildet der Bereich der Anpassungsqualifizierungen. In Vorbereitung auf Maßnahmen mit beruflichen Abschlüssen kommen Maßnahmen zur Vermittlung von Grundkompetenzen gerade den Geringqualifizierten zu Gute.

6. Beschäftigtenqualifizierung, Fokus auf abschlussorientierte berufliche Weiterbildung, Beachtung von besonderen Zielgruppen

Die Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Süd hat den Anspruch, eine zielgerichtete Beratung der Arbeitgeber und Information der Bildungsträger in der Region zu sichern, um auf entsprechende Bedarfe reagieren zu können.

Besonders mit der Weiterbildungsagentur Sachsen-Anhalt Süd bringen wir beratende Expertise durch Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsberatung als auch Berufsberatung im Erwerbsleben ein, um die beste Lösung zu Weiterbildungsbedarfen für Arbeitgeber, Beschäftigte und Weiterbildungsinteressierte gemeinsam mit unseren Partnern zu finden.

Zu unserem umfangreichen Spektrum an professionellen Dienstleistungen und Beratungen gehören:

- Beschäftigtenqualifizierung
- Abschlussorientierte Weiterbildungen (Umschulungen, betriebliche Einzelumschulungen, Teilqualifikationen)
- Unterstützung mit dem Dienstleistungsportfolio der BCA - Beratung und Angebot für besondere Zielgruppen (Alleinerziehende, Frauen mit Familienaufgaben, Migrantinnen, Geringqualifizierte) durch spezifische Qualifizierungsangebote (flexible Lernzeiten, Teilzeitangebote, Mentoringprogramme, Sprachunterstützung, aktive Projekt- und regionale Netzwerkarbeit für diese Zielgruppen)

- (branchen-)übergreifende Bildungstrends (z.B. Grundkompetenzen, digitale Kompetenzen, soziale Kompetenzen)
- [Weiterbildungsagentur](#) in Zusammenarbeit mit entsprechenden Partnern
- Arbeitsmarktberatung der Unternehmen
- Einbeziehung des KnowHow von [Fachkraft im Fokus](#)

7. Investitionsplanung

Qualifizierungsbedarfe 2026 nach Dienststellen im Vermittlungsbereich	AA STS	JC Halle	JC MSH	zKT BLK	zKT SK	insgesamt
modulare Weiterbildungsmaßnahmen	1085	130	65	82	45	1407
abschlussorientierte Weiterbildungsmaßnahmen	148	15	5	4	15	187
gesamt:	1233	145	70	86	60	1594

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung hat eine sehr hohe Priorität in der Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Süd. Die geplanten Eintritte stellen dabei lediglich eine Untergrenze dar, die überschritten werden kann. Es gilt der Grundsatz, dass jeder Kunde, der einer Förderung bedarf, diese auch umgehend erhalten soll. Schwerpunktbereiche im Jahr 2026 sind nicht realistisch zu planen, da die Eintritte vom Kundenpotenzial und den Tätigkeitspräferenzen der Kundinnen und Kunden abhängig sind. Die berufliche Weiterbildung dient dem Ziel, eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Umso wichtiger ist dabei das Zusammenspiel aller Partner im Rahmen des Absolventenmanagements, um die Kundinnen und Kunden im Integrationsprozess zu unterstützen.

In der Bildungszielplanung sind ansiedlungsbedingte, auf spezielle Arbeitgeber ausgerichtete Maßnahmen in unterschiedlicher Größenordnung noch nicht enthalten. Für die **Qualifizierung von Beschäftigten in den Unternehmen** als weiteren Schwerpunkt zur Sicherung der Fachkräftebedarfe sind entsprechend **zusätzlich 333 Eintritte an Qualifizierungen** geplant. **Davon entfallen 81 auf abschlussorientierte Maßnahmen und 252 für Anpassungs-qualifizierungen während Beschäftigung.** Weitere durch die Unternehmen angezeigte Bedarfe können bedarfsorientiert realisiert werden.

8. Kommunikation und Austausch zur Qualifizierungsstrategie

Mit der Qualifizierungsstrategie möchte die Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Süd mit seinen Partnern in Kommunikation und Austausch treten. Von daher werden auch entsprechende Formate angeboten, um eine gute Zusammenarbeit zu erreichen.

- Rechtskreisübergreifende Veröffentlichung der Bildungsbedarfe auf der Homepage
- rechtskreisübergreifende Bildungsträgerkonferenz
- Trägergespräche (regelmäßige Trägerkommunikation)
- Interne Kommunikation/Information der Mitarbeiter
- Mediale Begleitung anhand von „realen“ Beispielen (PÖ-Arbeit)
- Kommunikation an Netzwerkpartner (bspw. WBA, Verwaltungsausschüsse, Beiräte)
- Beratung der Arbeitgeber
- Postfach der Arbeitsagentur für Bildungsdienstleister: sachsen-anhalt-sued.kuz-bildungsmanagement@arbeitsagentur.de

9. Nachhaltigkeit zur inhaltlichen Anpassung und Weiterentwicklung

Soweit sich maßgebliche Änderungen in Bezug auf die Qualifizierungsstrategie abzeichnen, wird eine Anpassung bzw. Fortschreibung der Inhalte vorgenommen. Diese können beispielsweise folgende sein:

- Änderung von Schwerpunktbranchen (z.B. Neuansiedlungen/ Insolvenzen /Betriebsschließungen, Fortschreibung der Branchenanalyse
- Änderung der Kundenstruktur
- unvorhersehbare Entwicklungen (z.B. Krisen)
- Gesetzesänderungen
- Neue Bildungsinhalte/-Formate
- Ressourcenentwicklung zur Umsetzung der Qualifikationsstrategie (Personalansatz, Budget)

10. Quellen

Fachverfahren BISS und VerBIS, Brancheneinschätzung, Arbeitsmarktmonitor, Engpassanalyse, Pendleratlas, Relation offene Stellen zu gemeldeten Bewerbern, Konjunktumfragen/-berichte Kammern, IAB-Studien, Erkenntnisse Fachkraft im Fokus, Migrations-Monitor Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktreport 10/2025, HWK Bericht, IHK-Bericht

Anlage zur Qualifizierungsstrategie Lebenslanges Lernen 2026 des Jobcenters Halle (Saale) v.16.12.2025

Die demografische Entwicklung, Digitalisierung und die anhaltende konjunkturelle Schwäche beeinflussen die Wirtschaft und haben Auswirkungen auf nahezu alle Branchen und die Tätigkeitsfelder der jeweiligen Berufe. Mit einer gezielten und bedarfsorientierten Qualifizierung kann diesem Wandel begegnet und damit Arbeitsmarktperspektiven für Arbeitsuchende geschaffen sowie der Arbeits- und Fachkräftebedarf der Unternehmen bedient werden. Auch künftig übernimmt das Jobcenter Halle (Saale) gemeinsam mit der AA Sachsen-Anhalt Süd Verantwortung, durch gezielte Weiterbildungsförderungen als Teil der Integrationsstrategie maßgeblich zur Sicherung des Bedarfs an qualifizierten Arbeits- und Fachkräften beizutragen.

Die Betreuungsstruktur des Jobcenter Halle (Saale) ist durch einen hohen Anteil an Langzeitleistungsbeziehenden und geringqualifizierten Kundinnen und Kunden gekennzeichnet.

Im Berichtsmonat November 2025 sind im Jobcenter Halle (Saale):

- 18.147 erwerbsfähige Hilfebedürftige
- 12.625 Langzeitleistungsbeziehende
- 8.326 Kunden arbeitslos

gemeldet.

Die Kundinnen und Kunden weisen multiple Vermittlungshemmnisse auf, die eine direkte Integration in den Arbeitsmarkt erschweren. Hier bedarf es niedrigschwelliger, aufeinander aufbauender Schritte sowie der Einsatz von Instrumenten und Förderketten, um den Weg zur beruflichen Qualifikation zu eröffnen.

Bereits bei der Identifizierung potentieller Qualifizierungsbedarfe und Heranführung der Kundinnen und Kunden an eine berufliche Qualifizierung ist der Einsatz einer branchenorientierten Aktivierung von Arbeitssuchenden über Vorbereitungsmaßnahmen, Coachings und Eignungsfeststellungen zielführend und erfolgsversprechend. Damit auch Kundinnen und Kunden von Qualifizierung profitieren können, bei denen der Besuch einer beruflichen Weiterbildung aufgrund von individuellen Hemmnissen erschwert ist, sind auch sozialpädagogische Begleitung und sprachliche Bestandteile in berufliche Weiterbildung zu integrieren.

Mit einem hohen Anteil an Migrantinnen und Migranten (über 40%) nimmt die Qualifizierung von Zugewanderten eine zentrale Rolle für die Integration in die Gesellschaft und die Stärkung des Arbeitsmarktes ein. Nach entsprechender Sprachförderung sind diese Personengruppen gezielt für weiterführende Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere Vorbereitungsmaßnahmen für Externenprüfungen, Anpassungsfortbildungen und Umschulungsmaßnahmen zu gewinnen.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Integration junger Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Junge Erwachsene ohne berufliche Ausbildung sollen vorrangig beim nachträglichen Erwerb des Schul- und Berufsabschlusses unterstützt werden. Mit gezielten Instrumenten wie einer geförderten Probeschäftigung für junge Menschen können hier unterstützend Perspektiven eröffnet werden.

Um alle potentiellen Teilnehmergruppen während einer Weiterbildungsmaßnahme bedarfsgerecht zu unterstützen, ist ein breites Spektrum an Maßnahmeformen (Vollzeit/Teilzeit, hybrid, Präsenz, digital) zu forcieren. Ergänzend gilt es insbesondere den Ausbau betrieblicher Einzelumschulungen und die stärkere Nutzung alternativer abschlussorientierter Qualifizierungsformen (z.B. berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen) voranzutreiben. Angesichts der besonderen Lernbedingungen und des individuellen Unterstützungsbedarfes dieses Teilnehmendenpotentials sollen hierzu Grundkompetenzen und umschulungsbegleitende Hilfen als Angebote der Lernprozessbegleitung in der Weiterbildungsförderung fest verankert werden, damit alle Kundinnen und Kunden ihre Lernziele erreichen können.